



JURNAL GIZI AISYAH

Universitas Aisyah Pringsewu
Vol. 7, No. 2, September, 2024

ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA PEMASAK DENGAN METODE *INDEX STAFFING NEEDS (ISN)* DI INSTALASI GIZI RSUD

Dr. H ABDUL MOELOEK BANDAR LAMPUNG

ANALYSIS OF COOKING STAFF NEEDS USING THE INDEX STAFFING NEEDS (ISN) METHOD IN THE NUTRITION INSTALLATION AT Dr. H ABDUL MOELOEK REGIONAL HOSPITAL OF BANDAR LAMPUNG

Nurhikmah¹, Dera Elva Junita², Desti Ambar Wati³, Abdullah⁴

Program Studi S1 Gizi Fakultas Kesehatan Universitas Aisyah Pringsewu

Email : nurhikmah13011981@gmail.com

ABSTRAK

Analisis kebutuhan tenaga harus dilakukan karena jika terjadinya ketidak seimbangan antara tenaga yang tersedia dengan waktu kerja dan beban kerja akan mengakibatkan tinggi resiko terjadinya kecelakaan kerja. Tujuan menganalisis Kebutuhan Tenaga Pemasak di Instalasi Gizi Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H Abdul Moeloek Bandar Lampung digunakan Metode ISN, dikarenakan dari data laporan tahun 2023 dalam satu hari melayani makan pasien rata-rata sebanyak 339 pasien, sedangkan saat ini memiliki jumlah tenaga pemasak 29 orang.

Jenis penelitian adalah metode kualitatif analitik menggunakan desain cross sectional dengan pendekatan observasi dan wawancara. Waktu penelitian bulan Desember 2023 sampai Januari 2024. Unit SDM yang diteliti pada penelitian ini adalah tenaga tenaga pemasak 29 orang di Instalasi Gizi RSUD Dr. H Abdul Moeloek Bandar Lampung.

Jumlah Waktu Kerja Tersedia dengan menggunakan metode ISN yaitu 1737,5 jam. Kebutuhan tenaga pemasak metode ISN yaitu 38 orang, kekurangan tenaga pemasak berjumlah 9 orang.

Kata kunci: Analisis kebutuhan, tenaga pemasak, beban kerja, ISN

ABSTRACT

An examination of energy requirements is necessary because an imbalance between working hours and workload and the amount of energy available could lead to a significant risk of workplace mishaps. The research objective was to analyze the need for cooking staff in the nutrition installation at the Dr.H Abdul Moeloek Regional Hospital of Bandar Lampung using the ISN methods, because from the 2023 report data, in one day, serving meals to an average of 339 patients, whereas currently there are 29 cooking staff.

This research type is a qualitative analytical method using a cross-sectional design with an observation and interview approach. The research period is December 2023 to January 2024. The HR unit studied in this research is 29 cooking staff at the Nutrition Installation at Dr. RSUD. H Abdul Moeloek Regional Hospital of Bandar Lampung.

The ISN method yields 1737.5 hours/year. In the case of the ISN technique, where 38 people are needed for cooking staff, the shortage is 9 individuals.

Keywords: Analysis of needs, cooking staff, workload, ISN

PENDAHULUAN

Rumah sakit menjadi salah satu instansi kesehatan yang dalam pelaksanaannya dapat dijalankan oleh pemerintah maupun swasta, salah satu fungsinya adalah meningkatkan kesehatan masyarakat dari tiga aspek utama yaitu pencegahan, pengobatan dan rehabilitatif, kegiatan tersebut semua dilakukan atas dasar kemanusiaan dan untuk mengurangi dampak resiko penyebaran penyakit dari dan untuk manusia. Rumah sakit dalam pengoperasiannya melibatkan seluruh aspek terutama yang menyangkut seluruh elemen sumber daya manusia dari berbagai keahlian. Untuk itu pelayanan rumah sakit sangat berkaitan dengan tersedia tidaknya fasilitas serta tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit tersebut (Kementerian Kesehatan RI, 2019).

Dalam menghadapi situasi tersebut penyelenggara rumah sakit harus mempunyai jumlah sumber daya manusia (SDM) yang tepat sesuai fungsi dan beban kerja pelayanan pada setiap unit yang terdapat di rumah sakit. Terdapat berbagai upaya yang dapat dilakukan oleh penyelenggara kesehatan dalam hal ini rumah sakit untuk menghitung jumlah tenaga dengan mempertimbangkan beban kerja. Misalnya dengan menanyakan secara langsung kepada para petugas terkait beban kerja yang dialami pada saat ini, hasilnya dapat dikatakan bagus jika yang dilakukan oleh para petugas yang memahami dengan baik jenis dan tingkat kesulitan pekerjaan serta beban kerja petugas (Ilyas, 2011).

Melakukan analisis beban kerja sangat perlu untuk memperoleh informasi mengenai jumlah kebutuhan pegawai, efektifitas dan efisiensi kerja, serta prestasi kerja suatu unit dalam perusahaan/organisasi (Permendagri, 2008). Kurangnya tenaga baik dari jumlah, dan kualitas akan

berpengaruh pada mutu pelayanan dan produktivitas sehingga akan berpengaruh pada citra rumah sakit, demikian juga sebaliknya apabila jumlah petugas lebih banyak dari pada beban kerja, maka banyak pula waktu yang tersisa sehingga pekerjaan menjadi kurang efektif (Nengsih, 2010).

Beban kerja merupakan kemampuan tenaga kerja berdasarkan keterampilan, kesegaran jasmani, jenis kelamin, usia, keadaan gizi, dan ukuran tubuh dari pekerja yang bersangkutan (Suma'mur & Tawarka, 2014). Kelelahan kerja salah satu permasalahan keselamatan dan kesehatan kerja yang dapat menyebabkan terjadinya risiko terjadinya kecelakaan kerja (Mulyadi & Nurwinda, 2019). Berdasarkan hasil olah data kecelakaan kerja dan Penyakit Akibat Kerja (PAK) dari program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) BPJS Ketenagakerjaan tahun 2022, masih menunjukkan kecenderungan peningkatan kasus setiap tahunnya. Pada tahun 2021 tercatat sebanyak 234.370 kasus yang menyebabkan kematian pekerja/buruh sebanyak 6.552 orang, meningkat sebesar 5,7 % dibandingkan dengan tahun 2020.

Beban tenaga yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terdapat kelebihan tenaga kerja yang menyebabkan organisasi harus mengkaji jumlah tenaga pekerja lebih banyak dengan produktivitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya jika terjadi kekurangan tenaga kerja dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi tenaga pekerja, akhirnya tenaga pekerja mejadi tidak produktif karena terlalu lelah (Jocom et al, 2017).

Tenaga pemasak pada Rumah Sakit di Instalasi Gizi RSUD Dr. H Abdul Moeloek Bandar Lampung berdasarkan survey awal, mengeluh sering mengalami kelelahan seperti sering merasa pegal-pegal, ada yang mengalami keterlambatan makan karena minimnya waktu istirahat serta tuntutan kerja fisik yang besar sehingga berisiko mengalami gangguan asam lambung. Kelelahan kerja merupakan salah satu permasalahan keselamatan dan kesehatan kerja yang dapat menyebabkan terjadinya risiko terjadinya kecelakaan kerja (Mulyadi & Nurwinda, 2019).

Masalah yang dihadapi di beberapa rumah sakit masih merupakan masalah yang mendasar, seperti kekurangan sumber biaya, tenaga dan sarana fisik, dan di samping itu peran pengelola unit gizi dalam perencanaan kurang terlibat sehingga upaya penanganannya masih dilakukan secara terpisah-pisah dan belum menyeluruh, misalnya perbaikan sarana produksi makanan tidak disertai penyediaan tenaga berkualitas dalam jumlah yang memadai dan ketenagaan yang digunakan, di samping kurang dalam jumlah juga kurang dalam kompetensi (Kementerian Kesehatan RI, 2018).

Perhitungan jumlah tenaga atau SDM dengan mempertimbangkan tingkat kebutuhan dapat dilakukan dengan *Index Staffing Needs (ISN)*). Menurut penelitian Patrisia (2017), kebutuhan riil pemasak di RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado dengan metode WISN ialah 19 orang, jika dibandingkan dengan tenaga pemasak saat ini sebanyak 11 orang, yang berarti masih kekurangan 8 orang tenaga pemasak. Hasil penghitungan proporsi waktu produktif terhadap beban kerja tenaga pemasak sebesar 72,21%, yang masih dalam batas normal menurut standar produktivitas.

Menurut penelitian Jemy M., et al (2016) Waktu kerja tersedia tenaga pemasak pada tahun 2016 adalah 1788 jam per tahun. Beban kerja menurut pemenuhan jam kerja terkait dengan produktivitas kerja tenaga pemasak adalah 78,40 % (kategori cukup). Standar kelonggaran bagi tenaga pemasak adalah 0,21 (21 %) atau 22080 menit per tahun. Hasil penghitungan kebutuhan tenaga dengan menggunakan WISN (*Workload Indicators of Staffing Need*) adalah 19 orang sedangkan tenaga tersedia adalah 19 orang, jadi tenaga pemasak sudah tercukupi. Hasil analisis *Ratio WISN* kebutuhan tenaga pemasak di Instalasi Gizi RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul sudah sesuai.

Menurut penelitian Ina & Adhila (2022) Hasil penelitian menunjukkan jumlah Nutrisionis di RSUD Karawang Tahun 2021 sebanyak 14 Orang dengan beban kerja Ka. Instalasi 15,624 menit/tahun, ahli gizi ruangan yaitu 31.017, 53 menit/tahun, beban kerja pramusaji saat ini 185.500 menit/tahun dan pramumasak persiapan pengolahan hewani/nabati/bumbu 71.962,15 menit/tahun, pengolah nasi 97.093 menit/tahun, pengolah sayur 79.845,67 menit/tahun dan pelaksana pemasak yaitu 90.423, 67 menit/tahun. Jumlah Nutrisionis saat ini lebih 3 orang, jumlah pengolahan lebih 1 orang dan jumlah pramusaji lebih 3 orang, hal ini berpengaruh terhadap produktivitas kerja tenaga. Hasil penelitian ini digunakan untuk merencanakan kebutuhan optimal SDM sesuai beban kerja.

Perhitungan dengan menggunakan metode WISN dapat menghitung kebutuhan tenaga kerja dengan mempertimbangkan uraian kerja, waktu kerja, hari kerja, koreksi waktu libur dan cuti pegawai. Di RSUD Abdul Moeloek Bandar Lampung

perhitungan SDM belum menggunakan metode WISN, perhitungan analisa kebutuhan tenaga berdasar ISN dan *Inited State* saja, berdasarkan laporan tahun 2022 tenaga pemasak di instalasi gizi RSUD Abdul Moeloek Bandar Lampung berjumlah 26 orang, ternyata berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus ISN kebutuhan tenaga pemasak sebanyak 40 orang, sehingga kekurangan tenaga pemasak berjumlah 14 orang, sedangkan berdasarkan rumus *inited state* kebutuhan tenaga pemasak sebanyak 37 orang sehingga kekurangan tenaga pemasak sebanyak 11 orang, Untuk menganalisis tentang kebutuhan tenaga kerja dengan beban kerja harus dapat mengetahui jumlah optimal tenaga SDM pada instalasi gizi, selain itu instalasi gizi merupakan bagian terpenting dalam kegiatan operasional dalam penyelenggaraan kesehatan terutama di rumah sakit sehingga dibutuhkan perencanaan SDM yang sesuai dengan kebutuhan yang seharusnya, baik dari jenis dan jumlahnya. Analisis kebutuhan tenaga harus dilakukan karena kelebihan tenaga akan mengakibatkan terjadinya penggunaan waktu kerja yang tidak produktif dan sebaliknya kekurangan tenaga akan mengakibatkan beban kerja yang berlebihan. Hal ini yang menjadi dasar penulis tertarik untuk melakukan peneliti tentang Analisis Kebutuhan Tenaga Pemasak Dengan Metode *Index Staffing Needs* (ISN) di Instalasi Gizi Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H Abdul Moeloek Bandar Lampung karena penelitian belum dilakukan perhitungan untuk tahun 2023 di Instalasi Gizi RSUD Abdul Moeloek Bandar Lampung.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah metode

kualitatif analitik menggunakan desain cross sectional dengan pendekatan observasi dan wawancara. Waktu penelitian bulan Desember 2023 sampai Januari 2024. Unit SDM yang diteliti pada penelitian ini adalah tenaga tenaga pemasak 29 orang di Instalasi Gizi RSUD Dr. H Abdul Moeloek Bandar Lampung

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Identifikasi Jumlah Waktu Kerja Tenaga Pemasak

Analisis beban kerja bertujuan untuk mengetahui gambaran beban kerja di Instalasi Gizi, yang dilihat dari aktifitas dan jumlah waktu yang digunakan oleh tenaga pemasak dengan menggunakan work sampling. Setiap unit di dapur produksi memiliki tugas pokok masing - masing, untuk aktifitas pengamatan tenaga pemasak di instalasi gizi yang dibagi atas kegiatan langsung, kegiatan tidak langsung, kegiatan pribadi dan kegiatan non produktif. Berikut data hasil penelitian dari masing-masing bagian berdasarkan aktifitas pokok di instalasi gizi :

Tabel 1
Jumlah Waktu Kegiatan Tenaga Pemasak di Instalasi Gizi RSUD Dr. H Abdul Moeloek Bandar Lampung

| No | Aktifitas Pokok | WAKTU KERJA | | | | | |
|--------------------------|---|---------------|----|--------------|---|---------------|---|
| | | Subuh (Menit) | % | Sore (Menit) | % | Malam (Menit) | % |
| Kegiatan Langsung | | | | | | | |
| 1 | Menyalurkan bahan makanan kering untuk diolah | 110 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | Melakukan persiapan sayur sebelum diolah | 216 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | Melakukan persiapan lauk hewani | 237 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| No | Aktifitas Pokok | WAKTU KERJA | | | | | | No | Aktifitas Pokok | WAKTU KERJA | | | | | | | |
|----|--|-----------------------|----|--------------|----|---------------|----|----|------------------|---------------|------------|--------------|------------|---------------|------------|--|--|
| | | Subuh (Menit) | % | Sore (Menit) | % | Malam (Menit) | % | | | Subuh (Menit) | % | Sore (Menit) | % | Malam (Menit) | % | | |
| 4 | Melakukan persiapan snack dan buah sebelum didistribusikan | 261 | 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | | dengan ahli gizi | | | | | | | | |
| | | SUB TOTAL | | | | | | | | 23 | 1 | 11 | 1 | 2 | 0 | | |
| | | Pribadi | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Makan, Minum | 14 | 1 | 12 | 1 | 11 | 2 | | | | | | | | | | |
| 2 | Shalat | 12 | 1 | 11 | 1 | 14 | 2 | | | | | | | | | | |
| 3 | Toilet | 9 | 0 | 8 | 1 | 11 | 2 | | | | | | | | | | |
| | | SUB TOTAL | | | | | | | | 35 | 1 | 32 | 3 | 37 | 5 | | |
| | | Non produktif | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Mengobrol | 23 | 1 | 18 | 2 | 26 | 3 | | | | | | | | | | |
| 2 | Telpon urusan pribadi | 9 | 0 | 7 | 1 | 25 | 3 | | | | | | | | | | |
| 3 | Pergi keluar untuk urusan pribadi | 12 | 1 | 0 | 0 | 5 | 1 | | | | | | | | | | |
| 4 | Datang terlambat | 4 | 0 | 0 | 0 | 4 | 1 | | | | | | | | | | |
| 5 | Pulang lebih awal | 0 | 0 | 6 | 1 | 1 | 0 | | | | | | | | | | |
| 6 | Istirahat Tidur | 0 | 0 | 0 | 0 | 346 | 46 | | | | | | | | | | |
| | | SUB TOTAL | | | | | | | | 49 | 2 | 30 | 3 | 408 | 54 | | |
| | | TOTAL | | | | | | | | 2412 | 100 | 1012 | 100 | 758 | 100 | | |
| 8 | Pengolahan dan penyajian nasi dan bubur | 400 | 17 | 371 | 37 | 311 | 41 | | | | | | | | | | |
| 9 | Pengolahan, distribusi dan penyajian makanan, Subuh Siang dan Sore | 417 | 17 | 279 | 28 | 0 | 0 | | | | | | | | | | |
| | | SUB TOTAL | | | | | | | | 2306 | 96 | 938 | 93 | 311 | 41 | | |
| | | Tidak langsung | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Membuat Laporan | 15 | 1 | 10 | 1 | 0 | 0 | | | | | | | | | | |
| 2 | Berkomunikasi | 7 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | | | | | | | | | | |

Berdasarkan Tabel 4.1 pengamatan observasi langsung selama 7 hari, untuk kegiatan langsung pada *shift* subuh, sore dan malam, jumlah hasil kegiatan langsung untuk *shift* subuh sebesar 2306 menit, untuk *shift* sore 938 menit dan *shift* malam 311 menit, waktu yang diperlukan oleh tenaga pemasak dalam melakukan kegiatan pengolahan makanan itu berbeda - beda pada setiap *shift*.

Adapun kegiatan langsung yang paling lama adalah kegiatan pengolahan, distribusi dan penyajian makanan subuh, siang dan sore, untuk *shift* subuh waktu kerja tertinggi yaitu 417 menit, sedangkan

kegiatan yang paling singkat adalah melakukan persiapan dan pengolahan formula rumah sakit (blenderized) VIP, kls.I, II dan III pagi, siang dan malam yaitu 47 menit di *shift* sore. untuk waktu total kegiatan tidak langsung, rata-rata selama 7 hari *shift* subuh yaitu 23 menit, *shift* sore 2 menit *shift* malam 2 menit.

Berdasarkan kegiatan pribadi dan non produktif waktu tertinggi di shift malam istirahat tidur yaitu waktu rata - rata selama 7 hari 346 menit, data ini diperoleh tidak melihat langsung tetapi menayakan langsung kepada responden, peneliti hanya melihat kegiatan langsung pada dinas subuh saja karena dinas malam memulai kegiatan langsung hanya di waktu subuh.

Menghitung Waktu Kerja Tersedia Metode ISN

Waktu Kerja Tersedia merupakan waktu yang tersedia untuk tenaga pemasak yang bekerja di instalasi gizi selama kurun waktu satu tahun. Rumus waktu kerja tersedia ialah sebagai berikut :

- Tenaga Pemasak = 29 Orang
 Jam kerja efektif = jam efektif 6,25 jam
- A = cuti 12 hari
 - B = hari libur nasional 21 hari
 - C = libur hari minggu dalam 1 tahun 52 hari
 - D = ketidakhadiran kerja 2 hari
 - E = waktu kerja per hari 6,25 jam (6 hari kerja)

$$\begin{aligned} \text{Waktu Kerja Tersedia} &= (365-(A+B+C+D)) \\ &\times 6,25 \text{ Jam} = (365-(12+21+52+2)) \times 6,25 \\ \text{Jam} &= 278 \times 6,25 = 1737,5 \text{ Jam} \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan Waktu Kerja Tersedia metode ISN yaitu 1737,5 jam, hasil tersebut diperoleh dari hari dalam 1 tahun dikurang cuti tahunan, hari libur nasional, libur hari minggu dalam 1 tahun dan ketidak hadiran kerja, kemudian

dikalikan waktu kerja perhari, sesuai hari kerja, untuk tenaga pemasak di instalasi gizi RSUD Dr. H Abdul Moeloek Bandar Lampung yaitu 6,25 jam karena 6 hari kerja.

Menetapkan Unit Kerja Dan Kategori SDM

Menetapkan unit kerja dan kategori SDM yang dihitung tujuannya untuk diperolehnya unit kerja dan kategori SDM yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesehatan perorangan pada pasien dan karyawan di dalam Rumah Sakit (Utami, 2013). Data SDM yang ada di instalasi gizi RSUD Dr. H Abdul Moeloek Bandar Lampung berdasarkan laporan tahun 2023 yaitu :

Tabel 2
Ketenagaan Instalasi Gizi RSUD Dr. H Abdul Moeloek Bandar Lampung

| Kualifikasi / Jabatan | Jumlah | Pendidikan | Status |
|-------------------------------|--------|-----------------------------|-----------------|
| Kepala Instalasi Gizi | 1 | S2 | PNS |
| Kepala Ruangan Instalasi Gizi | 1 | S2 | PNS |
| Ahli Gizi | 18 | S2, S1, D III Gizi | PNS, Non PNS |
| Administrasi | 1 | SMA | Non PNS |
| Tenaga Pemasak | 29 | D3 KL, SMA, SMK, SMP dan SD | PNS dan NON PNS |

Sumber: Data Instalasi Gizi, tahun 2023

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa pegawai atau tenaga di Instalasi Gizi terdiri dari 1 orang kepala Instalasi Gizi, 1 orang kepala ruangan Instalasi Gizi, 18 orang Ahli Gizi, 1 orang tenaga Administrasi dan 29 orang tenaga pemasak. Latar belakang pendidikan dan status kepegawaian atau ketenagaan juga berbeda. Kegiatan pelayanan gizi di instalasi gizi RSUD Dr. H Abdul Moeloek Bandar Lampung, berdasarkan hasil wawancara ada 4 kegiatan, yaitu :

1. Kegiatan Penyelenggaraan/ Pengadaan

- Makanan
2. Kegiatan Pelayanan Gizi Di Ruang Rawat Inap
 3. Kegiatan Penyuluhan /Konseling Gizi
 4. Kegiatan Penelitian Dan Pengembangan Gizi Terapan.

Karakteristik responden tenaga pemasak yang berjumlah 29 orang yaitu :

Tabel 3
Karakteristik responden tenaga pemasak Instalasi Gizi RSUD Dr. H Abdul Moeloek Bandar Lampung

| Karakteristik Responden | n | % |
|-------------------------|-----------|------------|
| Jenis Kelamin | | |
| Laki - laki | 10 | 34,5 |
| Perempuan | 19 | 65,5 |
| Jumlah | 29 | 100 |
| Usia | | |
| 30 - 40 Tahun | 4 | 14 |
| 41- 50 Tahun | 11 | 38 |
| 51 - 60 Tahun | 14 | 48 |
| Jumlah | 29 | 100 |
| Pendidikan | | |
| SD | 1 | 3,4 |
| SMP | 2 | 7 |
| SMA/STM/SMEA/SMKK | 25 | 86,2 |
| DIII | 1 | 3,4 |
| Jumlah | 29 | 100 |
| Status Pekerjaan | | |
| PNS | 19 | 65,5 |
| HONOR | 10 | 34,5 |
| Jumlah | 29 | 100 |

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukan bahwa 29 responden pada penelitian ini lebih banyak berjenis kelamin perempuan yaitu 66 % (19 orang), dari segi usia yang terbanyak yaitu 48 % (14 orang) berusia 51 - 60 tahun, 38 % (11 orang) yang berusia 41 -50 tahun, sisanya ada 14% (4 orang) yang berusia 30-40 tahun. Untuk pendidikan responden yang paling banyak yaitu 86 % (25 orang) tamatan SMA/STM/SMEA/SMKK, sisanya ada 2 orang tamatan SMP dan SD 1 orang, DIII KL 1 orang. Status

pekerjaan responden paling banyak 66% (19 orang) PNS, sisanya Honor yaitu 34% (10 orang).

Menghitung Kebutuhan Tenaga Per Unit Kerja

Metode ISN

Perhitungan tenaga pemasak dengan metode ISN di Instalasi Gizi RSUD Dr. H Abdul Moeloek Bandar Lampung sudah pernah diteliti, terakhir pada tahun 2022, peneliti meneliti ulang berdasarkan data tahun 2023 untuk melihat adakah perbedaan jumlah kebutuhan pegawai dengan perhitungan metode WISN.

Perhitungan ISN berdasarkan data tahun 2023 tenaga pemasak di Instalasi Gizi RSUD Dr. H Abdul Moeloek Bandar Lampung :

Jam Kerja Tenaga Pemasak

$KAPASITAS = \frac{\text{Beban Kerja 1 (Tahun)}}{\text{Waktu Kerja Tersedia (1 Tahun)}}$

$= \frac{\text{Jumlah Tenaga Kerja Saat Ini} \times 365 \text{ Hari}}{(365-(A+B+C+D)) \times E \text{ Jam}}$

E Jam

KETERANGAN :

Tenaga Pemasak = 29 Orang

Jam kerja efektif = jam efektif 6,25 jam

A = cuti 12 hari

B = hari libur nasional 21 hari

C = libur hari minggu dalam 1 tahun 52 hari

D = ketidakhadiran kerja 2 hari

E = waktu kerja per hari 6,25 jam (6 hari kerja)

Waktu Kerja Tersedia = $(365-(A+B+C+D)) \times 6,25 \text{ Jam}$

$= (365-(12+21+52+2)) \times$

6,25 Jam

$= 278 \times 6,25 = 1737,5$

Jam

$Kapasitas = \frac{29 \times 6,25 \times 365}{1737,5} = \frac{66156,25}{1737,5} = 38 \text{ Orang}$

Dari hasil perhitungan kebutuhan tenaga pemasak menggunakan metode ISN diketahui jumlah kebutuhan tenaga pemasak yaitu 38 orang, sedangkan tenaga yang ada berjumlah 29 orang, sehingga diketahui kekurangan tenaga pemasak berjumlah 9 orang.

Tabel 4.7
Kebutuhan Tenaga Pemasak Per Unit Kerja Di Dapur Produksi dan Distribusi Berdasarkan Perhitungan ISN di Instalasi Gizi RSUD Dr. H Abdul Moeloek Bandar Lampung

| No Tugas Pokok | Jml | Jam Kerja Efektif | Jml Hari (1 Th) | Waktu Kerja Tersedia (1 Th) | Jml Seharusnya Tenaga Pemasak | Kekurangan | |
|----------------|--|-------------------|-----------------|-----------------------------|-------------------------------|------------|---|
| 1 | Menyalurkan bahan makanan kering untuk diolah | 2 | 6,25 | 365 | 1737,5 | 3 | 1 |
| 2 | Melakukan persiapan sayur sebelum diolah | 6 | 6,25 | 365 | 1737,5 | 8 | 2 |
| 3 | Melakukan persiapan lauk hewani | 2 | 6,25 | 365 | 1737,5 | 3 | 1 |
| 4 | Melakukan persiapan snack dan buah sebelum didistribusikan | 2 | 6,25 | 365 | 1737,5 | 3 | 1 |
| 5 | Melakukan persiapan bumbu sebelum diolah | 1 | 6,25 | 365 | 1737,5 | 1 | 0 |

| No Tugas Pokok | Jml | Jam Kerja Efektif | Jml Hari (1 Th) | Waktu Kerja Tersedia (1 Th) | Jml Seharusnya Tenaga Pemasak | Kekurangan | |
|----------------|---|-------------------|-----------------|-----------------------------|-------------------------------|------------|----------|
| 6 | Persiapan makanan cair VIP Utama, kelas I, II dan III Subuh, Siang dan Sore | 3 | 6,25 | 365 | 1737,5 | 4 | 1 |
| 7 | Melakukan persiapan dan pengolahan formula rumah sakit (blenderized) VIP, kls.I, II dan III pagi, siang dan malam | 1 | 6,25 | 365 | 1737,5 | 1 | 0 |
| 8 | Pengolahan dan penyajian nasi dan bubur | 8 | 6,25 | 365 | 1737,5 | 11 | 3 |
| 9 | Pengolahan, distribusi dan penyajian makanan, Subuh Siang dan Sore | 4 | 6,25 | 365 | 1737,5 | 5 | 1 |
| | JUMLAH | 29 | | | | 38 | 9 |

Berdasarkan Tabel 4.7 untuk mendapatkan jumlah tenaga pemasak,

diketahui jumlah tenaga pemasak dikali jam kerja efektif dikali jumlah hari dalam 1 tahun kemudian dibagi waktu kerja tersedia. Berdasarkan perhitungan tersebut, kebutuhan tenaga pemasak dengan metode ISN diketahui terdapat kekurangan tenaga pemasak per unit kerja di dapur produksi dan distribusi. Dari tugas pokok menyalurkan bahan makanan kering untuk diolah terdapat kekurangan tenaga 1 orang, melakukan persiapan sayur sebelum diolah kekurangannya ada 2 orang, melakukan persiapan lauk hewani 1 orang, melakukan persiapan snack dan buah sebelum didistribusikan 1 orang, persiapan makanan cair VIP Utama, kelas I, II dan III Subuh, siang dan sore 1 orang, pengolahan dan penyajian nasi dan bubur 3 orang, untuk pengolahan, distribusi dan penyajian makanan, subuh siang dan sore 1 orang, sedangkan untuk melakukan persiapan bumbu sebelum diolah dan melakukan Persiapan dan pengolahan formula rumah sakit (blenderized) VIP, kls.I, II dan III pagi, siang dan malam, tenaga pemasaknya sudah mencukupi atau tidak ada kekurangan tenaga.

PEMBAHASAN

Analisis Kebutuhan Tenaga Pemasak Dengan Metode *Index Staffing Needs* (ISN)

Berdasarkan tabel 4.7 Menunjukkan hasil perghitungan kebutuhan tenaga pemasak di Instalasi Gizi RSUD Dr. H Abdul Moeloek Bandar Lampung dengan metode ISN, dari ke 9 aktifitas pokok untuk jumlah pegawai setiap unit kegiatan hampir semuanya kekurangan tenaga, hanya di bagaian persiapan bumbu, persiapan dan pengolahan formula rumah sakit yang jumlah kebutuhan tenagannya sudah cukup yaitu kebutuhan tenaga pemasak 1 orang. Kebutuhan tenaga pemasak setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan metode ISN yaitu 38 orang, sehingga diketahui kekurangan tenaga pemasak berjumlah 9 orang karena tenaga pemasak yang ada hanya 29 orang.

Metode ISN menetapkan jumlah

tenaga dihitung berdasarkan jenis kegiatan dan volume pelayanan pada suatu unit atau institusi. Formula ISN mencakup seluruh kategori tenaga kesehatan yang ada di berbagai institusi pelayanan kesehatan, Kemenkes (2004, dalam Safira, 2019). Penelitian ini sejalan dengan perhitungan ketenagaan PMI di Rumah Sakit Saipul Anwar Malang, jumlah tenaga di Instalasi Gizi bulan Mei tahun 2015 berjumlah 109 orang dengan jumlah PNS sebanyak 80 orang sedangkan tenaga kerja non PNS berjumlah 29 orang. Kebutuhan tenaga kerja berdasarkan ISN untuk Kepala Instalasi Gizi 1 orang sudah terpenuhi. Koordinasi administrasi 1 orang sudah terpenuhi. Kepala urusan administrasi 1 orang sudah terpenuhi. Pelaksana administrasi yang ada 4 orang, berdasarkan perhitungan dibutuhkan 5 orang sehingga belum terpenuhi 1 orang. Koordinator pelayanan gizi 1 orang sudah terpenuhi, kepala urusan pelayanan berjumlah 2 orang, berdasarkan perhitungan dibutuhkan 3 orang sehingga kekurangan 1 orang. Penyelenggaraan makan untuk pengawas produksi berjumlah 8 orang, berdasarkan perhitungan dibutuhkan 11 orang sehingga belum terpenuhi 3 orang. Asisten pengawas yang ada 5 orang, berdasarkan perhitungan dibutuhkan 7 orang sehingga belum terpenuhi 2 orang. Penanggung jawab produksi 1 orang sudah terpenuhi. Pelaksana RT atau pemasak lulusan SMA/SMK Tata Boga berjumlah 32 orang, berdasarkan perhitungan dibutuhkan 36 orang sehingga belum terpenuhi 4 orang. Jumlah tenaga pemasak lulusan SD/SLTP + Kursus Gizi saat ini berjumlah 13 orang, berdasarkan perhitungan dibutuhkan 15 orang sehingga belum terpenuhi 2 orang (Ani et al, 2018)

Berdasarkan penelitian di lapangan sering terjadi keterlambatan distribusi makanan pasien terutama di pagi dan siang hari, jadwal distribusi makanan dirumah sakit untuk pagi hari dimulai jam 06.00 WIB dan siang jam 11.00 WIB, namun sering terjadi kerlambatan antara 10 - 15 menit, hal ini mempengaruhi salah satu

standard mutu rumah sakit yaitu ketepatan waktu makan, ini biasa dipengaruhi karena beban kerja tidak seimbang dengan kebutuhan pegawai. Hasil wawancara mengenai beban kerja tenaga pemasak menunjukkan bahwa empat dari enam tenaga pemasak yang diwawancarai mengeluh beban kerja yang berat di Instalasi Gizi, tergantung dengan menu karena ada menu-menu yang membutuhkan tenaga dan waktu lebih dalam pengerjaannya, jumlah tenaga kerja terutama untuk *shift* subuh harus diperhatikan, karena harus menyiapkan, mengolah dan mendistribusikan makan pasien pagi dan siang.

Beberapa hasil wawancara dengan informan berkaitan beban kerja, yaitu :

“Emm..dinas subuh yang memakan waktu lama, ee itu kitakan kalau subuh masak, ngebagi untuk makan pagi, belum lagi ngupas telur untuk besok lanjut masak untuk pasien makan siang, ngebagi pas distribusinya, lumayan capek bu kalau subuh, apalagi kalau cuma berdua, kalau dinas sore agak lumayan ringan bu”

(wawancara dengan informan Ny. M, 47 Tahun)

“ bentuk beban kerja yang terbesar di shift subuh bu, waktunya sudah sesuai tapi harus ada temen kerjanya bu “

(wawancara dengan informan Ny. E, 42 Tahun)

“kalau cara kerjanya sih biasa aja, Cuma pas ada kadang menu yang agak repot yaitu perlu butuh orang yang tambahan atau mana itu kan ada menu-menu tertentu, Cuma kalau lagi menunya tidak repot ya bisa hanya dipegang oleh beberapa orang aja”.

(wawancara informan Ny. R, 40 Tahun)

Langkah yang keempat menghitung standar standar kelonggaran, Tujuan disusunnya standar kelonggaran untuk memperoleh faktor-faktor kelonggaran setiap kategori SDM meliputi jenis kegiatan dan kebutuhan waktu dalam penyelesaian suatu kegiatan yang tidak terkait langsung, berdasarkan hasil wawancara untuk kegiatan lainnya diluar kegiatan pokok salah satunya yaitu rapat bulanan yang dilakukan setiap satu bulan sekali, untuk standar kelonggaran meliputi kegiatan rapat, mengobrol, telpon urusan pribadi, kamar mandi dan makan dan minum, didapatkan total standar kelonggaran 0,85. Nilai standar kelonggaran ini dapat digunakan untuk menghitung kebutuhan tenaga. Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan yaitu :

“ ada rapat, tapi eee sekarang instalasi gizi sebetulnya lagi dibangun, jadi tidak bisa menentukan kapannya heee karena terkendala tempat ee tapi tetap ada satu bulan sekali”.

(wawancara dengan informan Ny. Ak, 51 Tahun)

“ ada, rapat rutin biasanya dilakukan satu bulan sekali cuma tergantung kebutuhan ketika ada yang perlu kita bicarakan diusahakan ada pertemuan”.

(wawancara dengan Informan Ny. S, 47 Tahun)

Perhitungan jumlah tenaga atau SDM

dengan mempertimbangkan tingkat kebutuhan dapat dilakukan dengan *Index Staffing Needs (ISN)*. Perhitungan dengan menggunakan metode ISN, hasil dari perhitungan tenaga yang ada belum cukup atau masih kurang, butuh tenaga pemasak yaitu 38 orang, sehingga diketahui kekurangan tenaga pemasak berjumlah 9 orang karena tenaga pemasak yang ada hanya 29 orang. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jocom et al (2017) menjelaskan bahwa Pemenuhan tenaga kerja pada instalasi gizi khususnya pemasak yang mengalami kekurangan dapat diteruskan jika sifatnya tidak mendesak. Hal ini dapat dilihat dari batas normal beban kerja di suatu rumah sakit, Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terdapat kelebihan tenaga kerja yang menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah tenaga pekerja lebih banyak dengan produktivitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi tenaga pekerja, biasa menyebabkan juga terjadinya kecelakaan kerja, akhirnya tenaga pekerja menjadi tidak produktif karena terlalu lelah (Jocom et al, 2017).

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Simpulan dari penelitian yang dilakukan pada analisis kebutuhan tenaga pemasak dengan metode *Index Staffing Needs (ISN)* di Instalasi Gizi Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H Abdul Moeloek Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

1. Jumlah Waktu Kerja Tersedia dengan menggunakan metode ISN yaitu 1737,5 jam
2. Sumber daya yang dimiliki di instalasi gizi RSUD Dr. H Abdul Moeloek Bandar Lampung pegawai atau tenaga terdiri dari 1 orang kepala Instalasi Gizi, 1 orang kepala ruangan Instalasi Gizi, 18 orang Ahli Gizi, 1 orang tenaga Administrasi

dan 29 orang tenaga pemasak. Latar belakang pendidikan dan status kepegawaian atau ketenagaan juga berbeda.

3. Kebutuhan tenaga pemasak setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan metode ISN yaitu 38 orang, sehingga diketahui kekurangan tenaga pemasak berjumlah 9 orang karena tenaga pemasak yang ada hanya 29 orang.

SARAN

1. Bagi RSUD Dr. H Abdul Moeloek Bandar Lampung :
 - a. Hasil penelitian dapat menjadi pertimbangan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pemasak di Instalasi Gizi dan menjadi bahan evaluasi manajemen Rumah Sakit untuk mengambil kebijakan sesuai beban kerja di instalasi Gizi secara bertahap.
 - b. Batasan usia produktif diharapkan dapat dievaluasi karena dari hasil pengamatan 48 % berusia 51-60 tahun dan menambah tenaga pemasak yang memiliki pendidikan yang sesuai dengan kualifikasi seperti tamatan tata boga dan chef.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Diharapkan melakukan penelitian dengan penambahan waktu pengamatan lebih lama sesuai dengan semua siklus menu yang ada dirumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, et. Al. (2016). *Analisis Beban Kerja Tenaga Gizi Di RSUD Banjarbaru*. E-Journal Annada
- Bachyar, Ani I., & Widartika (2018). *Sistem Penyelenggaraan Makanan Institusi*, Jakarta selatan.

- Choirun N & Nurmasari W (2019). Buku *Panduan Pre-Internship Manajemen Pelayanan Makanan*, Penerbit K-Media Yogyakarta.
- Ekawati H., Rahmawati AY., & Wijiningsih W (2016). *Faktor Determinan Kelelahan Kerja Pada Tenaga Penjamah Makanan di Instalasi Gizi RS Dr. R. Soetijono Blora*. J Ris Gizi. 31–8.
- Eni, et. Al. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis, Semarang.
- Grandjean E & Kroemer KHE (2009). *Fitting the Task to the Man, 4th edition*. London.: Taylor & Francis Inc
- Hasibuan MSP (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ilyas & Yaslis (2011). *Kinerja, Teori, Penilaian dan Pelatihan*. Jawa Barat: Fakultas Kesehatan Masyarakat UI.
- Ina Ratnawati (2022). *Analisis Beban Kerja Tenaga Kerja Di Instalasi Gizi RSUD Karawang Dengan Metode Workload Indicator Staffing Need*. Skripsi Program Studi S-1 Gizi, Fakultas Kesehatan masyarakat.
- Ina R & Adhila F (2022). *Analisis Beban Kerja Pramumasak Dan Pramusaji Di Instalasi Gizi RSUD Karawang Dengan Metode Workload Indicator Staffing Need*. Program Studi Gizi Universitas Binawan
- Jocom PA., Massie RG., & Porotu'o JP (2017). *Kebutuhan riil tenaga pemasak di Instalasi Gizi dengan menggunakan metode workload indicator staffing need (WISN) di Rumah Sakit panaran kasih GMIM Manado*. Jurnal Biomedik 9(1) :58–66.
- Kementerian Kesehatan RI (2014). *Undang-Undang Nomor 36 tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan*. Jakarta
- Kementerian Kesehatan RI (2017). *Pedoman Pelayanan Gizi Rumah Sakit*. Jakarta
- Kementerian Kesehatan RI (2018). *Sistem Penyelenggaraan Makanan Institusi*. Jakarta
- Kementerian Kesehatan RI (2019). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi Dan Perizinan Rumah Sakit*. Jakarta
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia (2004). *Pedoman Penyusunan Perencanaan SDM Kesehatan Di Tingkat Propinsi, Kabupaten / Kota Serta Rumah Sakit*. Jakarta
- Mende J (2016). *Analisis Beban Kerja Tenaga Pemasak Di Instalasi Gizi RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul*. Skripsi Poltekkes Kemenkes Jogja.
- Mulyadi M & Nurwinda N (2019). *Analisis Faktor Penyebab Kelelahan Pekerja Di Pt. Top Saba Mandiri Food Makassar*. Sulolipu Media Komun Sivitas Akad dan Masy.
- Nurmauli & Balqis (2017). *Evaluasi Manajemen Penyelenggaraan Makanan Di Instalasi Gizi RSUD Dr. R.M. Djoelham Binjai (Skripsi)*. UNSU: Medan.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (2013). *Pedoman Pelayanan Gizi Rumah Sakit*. Jakarta.
- Sheva A (2020). *Analisis Beban Kerja Pada Instalasi Gizi Dengan Metode WISN Di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul*. Tesis S2 Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Silvania & Dimayanti (2020). *Hubungan Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin*. Tesis. UNSIKA: Banjarmasin.

Sofyan T (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. STAIN Jember Press.

Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.

Tawarka (2014). *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomic dan Aplikasi Ditempat Kerja*. Ergonomi Industri. Harapan Pers. Surakarta